

Pensioni, il riscatto rimette in carreggiata «Quota 100»

Se i periodi contributivi da riscattare si collocano entro il 31 dicembre 2021 permettendo di maturare i requisiti per la pensione (età di 62 anni e 38 di contributi), il lavoratore può mettersi a riposo anche se la domanda di riscatto (e i relativi versamenti) risultano successivi al 31 dicembre 2021, termine di operatività di «quota 100».

Dal 31 dicembre 2021 non è più possibile ottenere i requisiti della pensione con la «quota 100», vale a dire con la maturazione di una “quota” ottenuta sommando l’età (pari ad almeno 62 anni) e i contributi (almeno 38 anni). Resta peraltro valida la facoltà di conseguire la pensione in «quota 100» **anche successivamente al 31 dicembre 2021** in favore di quanti abbiano conseguito il requisito anagrafico e contributivo entro la stessa data.

A differenza di quanto a volte si è portati a credere, pertanto, chi ha i requisiti **non ha alcun obbligo di uscire entro il 31 dicembre 2021**, non si perde cioè il diritto a pensionarsi. Rinviare l’uscita può poi essere conveniente per due ordini di ragioni: a) si può maturare una pensione di importo più alto grazie ad ulteriori contribuzioni successive alla maturazione dei requisiti minimi e all’attivazione di coefficienti di trasformazione più elevati in considerazione della maggiore età anagrafica alla decorrenza; b) per i dipendenti pubblici si riduce il tempo per la liquidazione della prima rata della buonuscita per la maggiore vicinanza alla data di pensionamento «naturale».

Riscatti retroattivi

Come ribadito dall'Inps nella recente Circolare n. 38/2022, inoltre, i requisiti contributivi per la quota 100 (ma anche per la quota 102), cioè i 38 anni di contributi, possono anche essere raggiunti retroattivamente tramite un riscatto di periodi assicurativi. Infatti i periodi di riscatto vengono considerati nella loro collocazione temporale, esplicando gli effetti **come se fossero stati tempestivamente versati** (cioè acquisiti alla posizione assicurativa dell'interessato).



Di conseguenza, il lavoratore che perfezioni i requisiti per la pensione «quota 100» tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2021 grazie **ad una domanda di riscatto** (ad esempio del corso universitario) presentata **dopo il 31 dicembre 2021** potrà conseguire la pensione in un qualsiasi momento, anche successivo alla **scadenza del 31 dicembre 2021**. Resta fermo che, in tal caso, la prestazione non potrà prendere decorrenza anteriore alla domanda di riscatto fermo restando il rispetto degli altri requisiti (es. cessazione del rapporto di lavoro dipendente). In sostanza si può rimettere in carreggiata la «quota 100» anche presentando una domanda di riscatto e versando il relativo onere dopo il 31 dicembre 2021.

Gli stessi identici criteri, peraltro, si applicano alla «quota 102» conseguibile nel solo 2022 con un'età anagrafica minima di 64 anni e 38 di contributi. È opportuno evidenziare che, nel disciplinare la «quota 102», la Legge di Bilancio per il 2022 ha inciso direttamente sul testo dell'art. 14, D.L. n. 4/2019, che già regolava la pensione in «quota 100». Ne deriva che, per le parti non interessate dalla modifica legislativa, sono conservate le disposizioni di legge, le precisazioni e le indicazioni operative già emanate

dall'ente previdenziale in riferimento al pensionamento con «quota 100».

Fonte: [Pensioniooggi.it](https://www.pensionioggi.it)

Fondi pensione, salgono gli iscritti ma calano i rendimenti

Le turbolenze che hanno investito i mercati nel primo trimestre dell'anno non hanno risparmiato la previdenza complementare: il rendimento è sceso del 3,4% per i fondi negoziali, del 3,6% per quelli aperti e del 3,5% per i Piani pensionistici individuali (Pip) nuovi. Crescono invece gli iscritti, arrivati a quota 8,9 milioni, e anche i contributi incassati, che fanno registrare un +3,4 per cento.

Anche nei primi tre mesi del 2022 il trend delle adesioni alla previdenza complementare si è confermato in crescita, con gli iscritti arrivati a 8,9 milioni. Ma le turbolenze che hanno investito i mercati finanziari non hanno risparmiato le forme integrative: i rendimenti sono stati negativi. Con un -3,4% per i fondi negoziali, -3,6% per i Fondi aperti e -3,5% nei Piani individuali pensionistici (Pip) di ramo III. Per le gestioni separate di ramo I il risultato è stato marginalmente positivo: 0,3%.

Questa è la fotografia scattata dall'ultimo monitoraggio della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip), che mette

in evidenza come a fine marzo le risorse destinate alle prestazioni siano a quota 210 miliardi, 3,3 miliardi in meno rispetto alla fine di dicembre 2021 per effetto delle perdite in conto capitale determinate sempre dall'andamento dei mercati finanziari. I contributi incassati sono invece cresciuti del 3,4 per cento.

A marzo 8,9 milioni di iscritti

Dall'ultima rilevazione della Covip emerge che alla fine di marzo 2022 le «posizioni in essere» presso le forme pensionistiche complementari erano 9,846 milioni, con una crescita di 112.000 unità (+1,1%) rispetto al 2021. Considerando chi aderisce contemporaneamente a più forme integrative, gli iscritti hanno raggiunto quota 8,9 milioni. E a salire sono soprattutto gli aderenti ai fondi negoziali (+1,8%) mentre nelle forme pensionistiche di mercato le adesioni risultano cresciute dell'1,7% nei fondi aperti, e dello 0,3% nei Pip "nuovi".

Rendimenti in calo per crisi energetica e guerra sui mercati

Le forti oscillazioni dei mercati, anche per le ricadute della crisi energetica, con la conseguente corsa dell'inflazione, e dello scoppio del conflitto russo-ucraino, non hanno risparmiato i fondi pensione. La Covip sottolinea che, al netto dei costi di gestione e della fiscalità, i rendimenti sono risultati negativi e pari a -3,4% e a -3,6%, rispettivamente, per fondi negoziali e fondi aperti. Il calo ha riguardato anche i Pip di ramo III (-3,5%). L'Authority fa

però anche notare che, valutando i rendimenti nell'arco di tempo compreso tra il 2012 e il primo trimestre di quest'anno, i risultati medi annui restano positivi: 3,7% per i fondi negoziali, 4,1% per i fondi aperti, 4,5% per i Pip di ramo III e 2,2% i prodotti di ramo I. Nello stesso periodo la rivalutazione del Tfr è stata del 2,1 per cento.

Leggermente giù le risorse in gestione ma più contributi

Per effetto delle perdite in conto capitale determinate dall'andamento dei mercati finanziari, a marzo del 2022 le risorse destinate alle prestazioni (210 miliardi) sono risultate leggermente assottigliate di circa 3,3 miliardi rispetto alla fine del 2021. La Covip, in particolare, osserva che nei fondi negoziali l'attivo netto è di 63,7 miliardi di euro, il 2,5% in meno, mentre nelle forme di mercato ammonta a 28,4 miliardi per i fondi aperti e a 43,9 miliardi nei Pip "nuovi" diminuendo, rispettivamente, dell'1,8 e dello 0,2 per cento. Sul versante dei contributi invece i risultati restano positivi. Fondi negoziali, fondi aperti e Pip nuovi hanno incassato 3,4 miliardi: circa 150 milioni in più (+4,8%) del corrispondente periodo del 2021. La Covip afferma che l'incremento si riscontra in tutte le forme pensionistiche, con variazioni tendenziali che vanno dal 3,4% dei fondi negoziali, al 4,4% dei Pip fino al 9,3% dei fondi aperti.

Fonte: Il Sole 24 Ore

Bonus in scadenza il 30 giugno: ecco quali sono

Per la fine del mese sono previste le scadenze di alcune agevolazioni. Vediamo quali sono i bonus in scadenza il 30 giugno.

Bonus scadenza 30 giugno: sono diverse le agevolazioni attive per cittadini, famiglie, imprese e professionisti.

Ma il mese di giugno sarà anche l'ultimo per poter procedere con la domanda per alcuni di essi.

Vediamo allora quali sono i **bonus in scadenza il 30 giugno**.

Bonus idrico

Il **Bonus idrico**, conosciuto anche come Bonus rubinetti o Bonus bagno, prevede un **contributo di massimo 1000 euro**, per le spese sostenute tra il primo gennaio e il 31 dicembre 2021.

Il Bonus è previsto per i **seguenti interventi**:

- sostituzione vasi sanitari in ceramica con nuovi apparecchi a scarico ridotto;
- sostituzione rubinetti, soffioni doccia e colonne doccia esistenti con nuovi apparecchi a limitazione di flusso d'acqua.

Il contributo copre anche le spese per lo smontaggio e la dismissione dei sistemi preesistenti.

Per poter procedere alla richiesta, occorrerà inoltrare la

domanda sulla **piattaforma** messa a disposizione dal **Ministero della Transizione ecologica**, attiva dallo scorso 17 febbraio 2022. Il richiedente dovrà essere in possesso dello **Spid** o della **CIE**.

Bonus Terme

Sono gli ultimi giorni anche per usufruire il **Bonus Terme**, prorogato dal **Decreto Sostegni Ter**.

- Esami diagnostici;
- Visite specialistiche;
- Trattamenti estetici e di benessere.

Occorre precisare che la scadenza del 30 giugno è inerente all'**inizio della fruizione dei servizi**, che potranno essere usufruiti fino a 45 giorni dopo.

Assegno unico

Il 30 giugno sarà anche l'ultimo giorno per poter richiedere gli eventuali arretrati dell'**assegno unico**, introdotto lo scorso primo marzo 2022.

Sarà comunque possibile richiedere l'assegno unico, ma dal primo luglio non sarà più possibile richiedere gli **arretrati da marzo**.

Ricordiamo che l'assegno unico prevede un **contributo di 175 euro**, per ogni figlio minorenni, per chi ha un Isee pari o inferiore ai 15mila euro. Il valore decresce, fino al contributo minimo, del valore di 50 euro, per chi ha l'Isee pari o superiori ai 40.000 euro.

Fonte: lentepubblica

Bper. VAP e bonus edilizi: in alto mare



COORDINAMENTI SINDACALI Aziendali BPER

VAP E BONUS EDILIZI: IN ALTO MARE

Proseguono le trattative tra le OO.SS e l'Azienda per la determinazione del VAP 2022. I risultati economici positivi evidenziati dalla prima trimestrale 2022, le previsioni dichiarate dall'A.D. alla presentazione del Piano Industriale, le rassicurazioni date agli azionisti per una maggiore remunerazione, dovrebbero tradursi in un giusto riconoscimento per il principale stakeholder dell'Azienda: i dipendenti.

Per questo valutiamo incomprensibile la rigidità dell'Azienda rispetto alle diverse proposte offerte dal tavolo affinché il premio aziendale rappresenti l'adeguato riconoscimento del determinante contributo dei lavoratori.

Il maggior impegno costantemente richiesto vede i lavoratori in prima fila, come l'ultimo caso delle pratiche dei Bonus

edilizi dimostra e di cui parliamo in seguito. Ci aspettiamo al prossimo incontro adeguate aperture e un'azienda che si discosti dall'immobilismo che l'ha caratterizzata.

Sulla torta dei vari Bonus edilizi si è lanciata anche BPER ma dobbiamo purtroppo segnalare che il servizio non funziona adeguatamente e questo genera un fortissimo stress ai colleghi della rete che devono rispondere a richieste e lamentele dei clienti, purtroppo sempre più frequenti.

La situazione risulta aggravata dalle ultime decisioni organizzative aziendali di trasferire parte della gestione amministrativa delle pratiche alle filiali e di attribuire maggiori responsabilità di valutazione ai colleghi della rete non tenendo conto, fra le altre cose, che la maggior parte dei colleghi non ha ricevuto un'adeguata formazione in materia di Bonus edilizi.

Abbiamo fortemente evidenziato il problema ma l'Azienda ritiene il suo modello consono.

Rileviamo l'ennesima incongruenza del sistema incentivante aziendale. In occasione delle chiusure sportelli di maggio, gli obiettivi commerciali attribuiti a tali filiali sono stati migrati pari pari alle filiali eredi, senza alcun riproporzionamento.

Abbiamo manifestato disappunto per le attribuzioni della clientela fatte sulla carta e mancanti di verifiche e aggiustamenti su budget e organici a valle.

Non è più tempo di minimizzare, il contesto è serio sia per i colleghi che per i clienti, sempre più insoddisfatti: è necessario invertire la rotta e risolvere il problema per evitare che la barca affondi.

Vi terremo informati.

Banca d'Italia: poca chiarezza sul futuro dei colleghi

Nella giornata di giovedì scorso si è tenuta la prevista “Conferenza Quadriennale”, deputata a delineare le principali linee di intervento strategico elaborate dall'Amministrazione sugli aspetti organizzati e tecnologici, anche in relazione all'evoluzione delle attività istituzionali della Banca per il quadriennio 2022/25.

In proposito, invieremo nei prossimi giorni, alla Banca e a tutti i colleghi, le nostre puntuali osservazioni sul documento presentatoci dalla Delegazione aziendale.

Il Segretario Generale ha sottolineato in apertura dell'incontro la necessità, da parte della Banca, di intervenire sulla “asincronia” tra la presentazione del Piano strategico (peraltro fermo al 2019!) con valenza triennale e la Conferenza quadriennale, proponendo un allineamento delle due previsioni da studiare – intanto – tramite un tavolo tecnico.

Riguardo a questa possibilità abbiamo ribadito la necessità di non limitarsi ad agire sulle norme che riguardano questo tipo di informativa da rendere al Sindacato, ma di intervenire sull'intero complesso di norme sulle relazioni sindacali, convinti che relazioni sindacali “sane” siano la base necessaria per tutelare al meglio tutti i lavoratori.

Inoltre, secondo la Fisac CGIL, non solo è necessario allineare le tempistiche dei due “momenti” che attengono alla pianificazione strategica della Banca, ma – soprattutto – l’informativa da rendere ai Sindacati, più che un’analisi del “quanto finora fatto” dovrebbe essere un approfondimento di “ciò che la Banca ha intenzione di fare per gli anni a venire”, con indicazioni chiare relative agli impatti sul personale.

Infatti, con specifico riferimento ai contenuti del documento presentatoci, diamo atto ai colleghi impegnati nella sua stesura dello sforzo informativo che è stato fatto sui vari argomenti, ma – al contempo – rileviamo la mancanza o almeno l’incompletezza di elementi che aiuterebbero a far luce sulle ricadute che certe scelte aziendali avranno sul personale nei prossimi anni.

Peraltro, dai dati comunque presenti, si può ipotizzare che proseguirà la riduzione della compagine, a causa dei pensionamenti prevedibili a fronte dei quali non si evidenziano nel documento adeguati livelli di assunzione di nuovi colleghi.

Il fenomeno ci pare interesserà soprattutto la rete territoriale, nonostante le solite dichiarazioni di intento circa il suo potenziamento.

La questione ci preoccupa non poco ed è per questo che denunciemo con forza, da tempo, che se non si cambia rotta, la rete è destinata a “morire” per inedia: è assolutamente necessario, lo abbiamo ribadito, rivedere con un netto rialzo la dinamica in entrata di nuovi colleghi, in particolare nell’Area operativa.

Chiudiamo questo primo essenziale resoconto informando i colleghi che la Delegazione aziendale ha voluto sottolineare che se fallisse l’ennesimo tentativo, in corso d’opera, di riformare la Carriera operativa, la Banca attiverà tutte le

procedure organizzative possibili per arrivare ad una più omogenea struttura del personale.

La Fisac CGIL ritiene questa affermazione estremamente preoccupante, oltre che normativamente senza fondamento, in quanto anche se gli interventi organizzativi sono di competenza della Banca, le ricadute sul personale sono, norme alla mano, materia da trattare con i Sindacati.

Roma, 20 giugno 2022

La Segreteria Nazionale

Maternità, il congedo pagato al 30% sale a 9 mesi. 10 giorni per i neo-papà

Due decreti approvati in settimana dal Consiglio dei ministri hanno recepito le direttive europee in materia di equilibrio vita-lavoro e sulla trasparenza dei rapporti di lavoro. Ecco le novità

Maggiori tutele su maternità e congedi parentali per i lavoratori dipendenti, gli autonomi e i professionisti. Nel pieno dell'emergenza energetica e con i provvedimenti da emanare per evitare peggiori rincari sulle bollette degli italiani, il Consiglio dei ministri che si è riunito in settimana ha anche licenziato due decreti legislativi proposti dal ministro del Lavoro, **Andrea Orlando**, che recepiscono direttive europee sull'equilibrio vita-lavoro di genitori e *caregiver*, coloro che hanno familiari bisognosi di

assistenza, e la trasparenza delle condizioni di lavoro. A regime dunque il congedo per i neo-papà di 10 giorni lavorativi, così come l'estensione da 6 a 9 mesi del congedo parentale indennizzato con innalzamento da 6 a 12 anni d'età dei figli per il periodo di fruizione. Estesa, a professionisti e autonomi, la copertura in caso di maternità a rischio.

Le novità sui congedi parentali

La prima direttiva Ue recepita punta – come ricorda lo stesso dicastero – *“a promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori o di prestatori di assistenza, i cosiddetti **caregivers**, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva **parità di genere** sia in ambito lavorativo, sia familiare”*.

Nel dettaglio delle novità, il ministero indica i seguenti punti:

- Entra pienamente a regime la nuova tipologia di **congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi** fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.
- Ci sono poi estensioni delle tutele: da 10 a 11 mesi, la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali; da 6 a 9 in

totale, i mesi di **congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%**, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori; **da 6 a 12 anni, l'età del bambino** entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti.

- Per autonome e professioniste si allarga il diritto all'indennità di maternità, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio. Mentre i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per lo smart working sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano *caregiver*.

Perché tutto ciò non resti carta morta, il decreto fissa: sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria; l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa; interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza (INPS attiverà specifici servizi digitali per l'informazione).

La direttiva sul lavoro trasparente

La seconda direttiva riguarda le **“condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea”** e in questo caso il ministero evidenzia queste novità:

- nuove tutele minime per garantire che tutti i

lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard (e, cioè, rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.), beneficiano di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;

- ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

Fonte: www.repubblica.it

Il nuovo piano industriale MPS: utile da 900 milioni nel 2026 e uscite volontarie per 4.000 dipendenti

Il piano, spiega l'ad Luigi Lovaglio, dovrà traghettare il Monte su nuove sponde ripartendo "dalle proprie radici, dalla forza del brand, dal talento delle persone e dalla propria vocazione di banca commerciale". Previsto un ritorno alla distribuzione dei dividendi a partire dal 2025, sulla base di un pay-out ratio del

30%. In programma anche il completamento dell'aumento di capitale di 2,5 miliardi atteso entro fine 2022, col sostegno del ministero dell'Economia.

Utile di circa **900 milioni** a fine piano, nel 2026, con un ritorno alla distribuzione dei **dividendi** dal 2025; completamento dell'**aumento di capitale** da **2,5 miliardi** e un piano di ottimizzazione delle risorse che prevede uscite volontarie per **quattromila dipendenti** e una riorganizzazione delle filiali. Poggia su questi capisaldi il piano industriale del **Monte dei Paschi di Siena** presentato oggi dall'amministratore delegato del gruppo, **Luigi Lovaglio**, che dovrà traghettare la banca su nuove sponde ripartendo – spiega l'ad – “dalle proprie radici, dalla forza del brand, dal talento delle persone e dalla propria vocazione di banca commerciale”.

Nel piano illustrato ad analisti e stampa, Mps prevede un **utile ante imposte** pari a **705 milioni** nel 2024, che salirà a fine arco di piano a **909 milioni** con ritorno alla distribuzione dei dividendi a partire dal 2025, sulla base di un **pay-out ratio** (la percentuale di utili distribuita agli azionisti sotto forma di dividendi) del **30%**. Il piano di Mps prevede poi un rafforzamento significativo della posizione di capitale della Banca a seguito del completamento dell'aumento di capitale di **2,5 miliardi** atteso entro fine 2022, che vedrà il sostegno del ministero dell'Economia. Il consiglio d'amministrazione, si legge infatti nella nota, “ha preso atto della disponibilità del Mef, titolare di una partecipazione pari al **64,23%** del capitale sociale della Banca, a supportare le iniziative sul capitale che la Banca assumerà per il rafforzamento patrimoniale nel quadro del Piano Strategico 2022-2026, per la quota di propria competenza a condizioni di

mercato”.

Per raggiungere l’obiettivo è al via un piano di **uscite volontarie** mediante il Fondo di solidarietà che interesserà circa quattromila persone, con un risparmio dei costi pari a **270 milioni** su base annua a partire dal 2023, a fronte di costi di ristrutturazione pari a circa **800 milioni**. In vista anche un’ottimizzazione della rete distributiva con la **riduzione di 150 filiali** (di cui 100 entro il 2024), che porterà il numero totale a circa 1.218. In arrivo anche una nuova **organizzazione interna**, con la Direzione Chief commercial officer suddivisa in tre Direzioni, ciascuna delle quali sarà guidata da manager interni al Gruppo. Una svolta che per Lovaglio dovrà rappresentare “un primo importante tassello funzionale al raggiungimento degli obiettivi del piano, per **snellire e velocizzare i processi** con un’organizzazione più semplice e agile e una condivisione all’interno della Banca di tutte le competenze che metteremo al servizio della clientela, a cui saremo sempre più vicini”.

Fonte: Il Fatto Quotidiano

Stato della trattativa rinnovo CCNL ANIA



Nei giorni 20 e 21 giugno u.s. le Segreterie Nazionali hanno incontrato Ania sui temi dell'Area Contrattuale e Inquadramenti.

In apertura Ania si è soffermata sull'attuale clima generale del Paese nel quale è forte l'auspicio ad un rapido rinnovo dei Contratti Nazionali ancora aperti, quale elemento di stabilità nel medio periodo.

AREA CONTRATTUALE

ANIA ha dichiarato di condividere con il Sindacato l'obiettivo della difesa e dell'allargamento dell'Area Contrattuale, anche se occorre rendere più attrattivo il CCNL ANIA affinché venga applicato alle attività affini e collaterali, non strettamente assicurative, e a tutti i Contact Center che peraltro mostrano segnali di difficoltà in quanto aggredibili dai nuovi Competitors.

In questo quadro, la proposta di Ania è quella di costruire un contratto ad hoc che disciplini ciò che ruota attorno all'attività assicurativa: start up, attività tecnologiche, Società di Assistenza e Contact Center in cui prevedere flessibilità operative, fungibilità del personale, utilizzo di contratti stagionali e forme contrattuali meno ingessate e rigide.

Le Segreterie Nazionali, nel replicare alle dichiarazioni di Ania, da una parte hanno preso atto positivamente della volontà comune di rafforzare la centralità del CCNL; dall'altra, hanno respinto l'idea di un contratto ad hoc perché il CCNL deve restare unico e hanno affermato con chiarezza che già in occasione dello scorso rinnovo è stato affrontato il tema di ulteriori strumenti di flessibilità e fungibilità.

Come previsto dalla piattaforma sindacale dobbiamo invece

lavorare per un CCNL ANIA che sia il contratto di riferimento per l'intera filiera assicurativa e per questa via, fermo restando le specificità, garantire tutele, contrastare il dumping contrattuale, valorizzare competenze e professionalità e garantire la qualità del servizio offerto.

Il business assicurativo ha orizzonti di crescita estremamente positivi, è quindi naturale che ogni competitor "potenziale" sia interessato ad entrare nel Settore, condizionando e alterando la corretta competitività del sistema non rispettando regole e contratti.

A questo scenario si deve rispondere con una filiera efficiente, professionale e tutelante con al centro il CCNL ANIA che garantisca regole uguali per tutti: stessa attività, stessi rischi, stesse regole.

Le Segreterie Nazionali hanno poi riaffermato alcuni punti chiave:

- La necessità di prevedere un impegno delle Parti ad attivarsi presso le Autorità italiane ed europee preposte affinché i nuovi Operatori rispettino le regole del Sistema Assicurativo italiano per una sana ed equilibrata competitività;
- La necessità di una norma in cui prevedere confronti sindacali in sede aziendale, se necessario anche con la presenza delle Segreterie Nazionali, per definire tempi di applicazione del CCNL ANIA alle Società Strumentali all'interno dei Gruppi Assicurativi che contribuiscono al business assicurativo oggi disciplinate da altri CCNL;
- Il concetto che la collocazione dei Contact Center all'interno del CCNL non deve essere toccata. Inoltre ai Contact Center non controllati dai Gruppi che svolgono attività assicurativa va applicato il CCNL ANIA;
- L'importanza di risposte adeguate, rispetto alle richieste della piattaforma sindacale, per i soggetti

- più deboli della filiera assicurativa;
- Per i Produttori della Parte Seconda del CCNL bisogna recepire e sviluppare l'accordo aziendale;
 - Rafforzare l'allegato 6 a ter sull'Appalto Assicurativo;
 - Sancire Ruolo delle 00.SS che sottoscrivono il CCNL ANIA di Agenti contrattuali delle Partite Iva;
 - Inserire Clausola sociale degli appalti rispetto alla corretta applicazione dei CCNL di riferimento ed al rispetto delle norme in tema di salute e sicurezza.

INQUADRAMENTI

Ania ha esposto le premesse sul tema della modernizzazione degli inquadramenti: la digitalizzazione sta modificando le caratteristiche delle attività, riducendo l'aspetto della gerarchia ed incentrandosi sui saperi.

Inoltre, la nuova metodologia del lavoro agile porta a un cambiamento che crea nuovi equilibri e una nuova organizzazione del lavoro che vede sistemi di flessibilità più ampi e focalizzazione sugli obiettivi.

Sulla base di questi presupposti, la revisione della classificazione del personale si rende necessaria, come avvenuto in altri settori merceologici, dove il concetto di mansione ha lasciato il posto al concetto di ruolo basato su vari parametri.

Attualmente nel CCNL ANIA ci sono 4 aree e 6 livelli basati su profili molto dettagliati che elencano mansioni non più rispondenti alla realtà. ANIA immagina nuove regole che consentano la maggior flessibilità di impiego possibile, anche in un'ottica di opportunità del dipendente affinché possa partecipare ad attività trasversali, mentre per il datore di lavoro sarebbe un modo per organizzare le attività senza vincoli rigidi.

Per ANIA occorre, salvaguardando gli attuali dipendenti, una riduzione dei livelli di inquadramento, non più legati alle

mansioni ma alle competenze, e con piena fungibilità per rispondere alla modernità.

Le Segreterie Nazionali hanno replicato facendo notare che il tema della revisione degli inquadramenti deve essere aggiornato prevedendo da un lato un restyling dell'esistente, eliminando profili ormai vetusti, dall'altro un upgrade di nuove figure professionali oggi presenti all'interno dei Gruppi Assicurativi.

Tale tema era già stato oggetto di confronto nello scorso rinnovo prevedendo l'istituzione di una commissione paritetica che avrebbe dovuto produrre proposte di revisione degli inquadramenti.

Il sistema di inquadramenti e classificazione delle lavoratrici e dei lavoratori rappresenta indubbiamente l'essenza e la struttura portante di un CCNL, in quanto è attraverso di essi che viene definito il valore economico e sociale del lavoro dipendente.

La materia degli inquadramenti è già stata affrontata negli ultimi rinnovi dei CCNL del settore bancario, metalmeccanico, farmaceutico/ chimici; nessuna pregiudiziale quindi ad affrontare la materia ma con i punti fermi della progressione di carriera, economica e del criterio dell'oggettività, anche nell'interesse generale delle Imprese in termini di produttività.

I prossimi incontri si terranno il 12 e 13 luglio con all'ordine del giorno diritti sociali e civili, malattia, comparto, permessi sindacali, innovazione tecnologica/digitalizzazione, Fondo di Solidarietà.

Le Segreterie Nazionali hanno sollecitato Ania a concludere questa prima tornata di incontri esaminando tutti i temi oggetto di trattativa per poi passare, dopo gli incontri del 12 e 13 luglio, a lavorare sui testi per poter esprimere una valutazione sulle prospettive del negoziato e misurare

concretamente se ci saranno le condizioni per arrivare a un rapido e positivo rinnovo del CCNL ANIA.

Una volta ricevute da Ania le proposte di modifiche dei testi contrattuali, che dovrebbero recepire quanto discusso, e dopo le opportune valutazioni da parte delle Segreterie Nazionali, verranno convocate le Assemblee per condividere lo stato della trattativa.

Vi aggiorneremo prontamente.

Roma, 22 giugno 2022

Le Segreterie Nazionali

Riscossione: Vap, sistema incentivante e aggiornamento protocollo Covid



Nella giornata odierna si è tenuto un incontro con l'Ente con all'ordine del giorno i seguenti temi:

Sistema incentivante 2021 – consuntivazione.

L'azienda ha comunicato che tutti gli obiettivi strategici sono stati pienamente raggiunti, ad eccezione di quello assegnato all'Area della riscossione, con particolare riguardo

ai volumi derivanti dalla definizione agevolata, che hanno determinato complessivamente il conseguimento del 90,70% del premio previsto.

VAP 2021.

Gli indicatori individuati nell'accordo del 3 novembre 2021 sono stati totalmente conseguiti e saranno erogati gli importi tabellari già previsti per il triennio 2018/2020 (vedi allegato). La liquidazione di entrambi gli istituti avverrà con le competenze del corrente mese di giugno.

Protocollo per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid 19 in considerazione dello stato di emergenza.

Il vigente Protocollo è stato aggiornato in ottemperanza ai recenti interventi legislativi, con impegno delle Parti ad incontrarsi entro il 30 settembre p.v. e, comunque, qualora intervengano variazioni normative in materia.

Nel condividere il principio che "nonostante la cessazione dello stato di emergenza sanitaria, persistono esigenze di contrasto del diffondersi della pandemia da Covid-19 e che inducono a proseguire nella prevenzione allo scopo di contenere i contagi nei luoghi di lavoro", sono state prorogate sino al 30 settembre le previsioni già esistenti (ad es.: flessibilità, prenotazione degli appuntamenti, etc...) introducendo, per i lavoratori affetti da patologie individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio u.s., nonché per i lavoratori disabili destinatari diretti della situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92, il diritto di continuare a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino al 31 luglio.

Viene variato il criterio di accesso da parte dei contribuenti nei locali aziendali; non sarà consentito l'ingresso ad un numero di contribuenti superiore al doppio del numero delle

postazioni operative.

Welfare 2022.

Il montante economico destinato al contributo welfare è stato modificato a seguito dell'ingresso nell'Ente dei colleghi di Riscossione Sicilia. A breve sarà reso disponibile l'applicativo per l'inserimento delle istanze e successivamente si riunirà la Commissione paritetica per definire gli importi spettanti.

Bonus 200,00 €.

L'Ente ha comunicato che verrà inviata una news esplicativa con allegato il modello di autocertificazione ai colleghi in possesso del requisito di legge (cioè coloro che, per almeno un mese del primo quadrimestre di quest'anno, abbiano avuto una riduzione contributiva dello 0,8%).

Tale bonus sarà riconosciuto con il cedolino di luglio.

Sportello on-line.

L'Ente ha comunicato che si sta concludendo la fase formativa dei lavoratori individuati per la sperimentazione e che il servizio proseguirà oltre il 30 giugno.

Le scriventi OO.SS. hanno espresso l'esigenza di procedere con un accordo che consenta lo svolgimento dell'attività da remoto.

Turnisti.

Rispetto alla platea dei colleghi dell'ICT che erano stati esclusi dallo smart working il Responsabile delle Risorse Umane ha dichiarato che sarà effettuata la rotazione dei turni per dare la possibilità di accedere alla modalità agile.

Telelavoro.

È stato chiesto ed ottenuto di poter aprire un confronto per

la revisione del datato Protocollo in materia.

ICT.

Le Scriventi hanno chiesto chiarimenti alla delegazione dell'Ente sulle voci riguardanti l'ipotesi di una prossima cessione di ramo di azienda a SOGEI di alcune attività informatiche.

Il rappresentante dell'Ente ha dichiarato che si sta procedendo ad una valutazione della fattibilità dell'operazione che riguarderebbe circa 200 colleghi e che, se dovesse essere portata a termine, potrebbe essere inserita in un provvedimento di legge.

Il Sindacato è contrario a qualsiasi cessione di lavoratrici e lavoratori e vigilerà sull'evolversi degli eventi.

Vigilanza.

E' stato infine comunicato che il servizio di vigilanza straordinario effettuato dalle associazioni di volontariato previsto per il periodo emergenziale verrà sospeso al 30 giugno p.v.

Roma, 21 giugno 2022

Le Segreterie Nazionali

Accordo_Welfare_21_giugno_2022

Protocollo_Sicurezza_del_21_giugno_2022

Accordo VAP

Landini: “Il nostro progetto per l’Italia”

Il segretario generale dal palco di piazza del Popolo alla manifestazione Cgil “Pace, lavoro, giustizia sociale e democrazia camminano insieme” (tanta Cgil Toscana presente da tutte le province): “Vogliamo scrivere la nostra Legge di bilancio e proporla al governo e alle forze politiche. C’è un’emergenza sociale in atto, e l’unico modo per risolverla è aumentare i salari, combattere la precarietà ed eliminare le disuguaglianze”

“Noi non ci fermeremo qui, perché questo Paese lo vogliamo cambiare per davvero”. Con queste parole, Maurizio Landini ha concluso il suo intervento da piazza del Popolo a Roma, durante manifestazione Cgil “Pace, lavoro, giustizia sociale e democrazia camminano insieme” (è intervenuto anche Stefano Massini con un monologo sulla sicurezza sul lavoro). “Vogliamo scrivere la nostra Legge di bilancio, da presentare al governo – ha detto -. Lo proporremo anche alla Cisl e alla Uil, perché se ci chiamano a novembre quando i giochi sono già fatti, com’è già successo negli ultimi due anni, saremo tagliati fuori. Invece, noi vogliamo confrontarci prima che vengano prese le decisioni. Prima della promulgazione della finanziaria dobbiamo dare una nuova dimostrazione di forza e di contenuti. Per questo ci ritroveremo di nuovo nelle piazze d’Italia per avanzare le nostre proposte. E se non ci ascolteranno, metteremo in campo tutto ciò che è necessario per farci ascoltare”.

Davanti a una piazza stracolma nonostante il caldo, Landini ha

snocciolato tutti i temi al centro dell'iniziativa che conclude un percorso di oltre 200 assemblee in tutta Italia: lavoro, precarietà, contratti e aumento dei salari; ma anche rappresentanza, salute e sicurezza, diritto alla formazione, giustizia sociale e pace. "Non è stata fatta una vera riforma fiscale in questo Paese, perché il governo non ha accettato di dare di più a chi prende meno - ha detto -. Ma oggi non ce nessuno in Italia che non riconosca che la gente non arriva alla fine del mese, perché i salari sono bassi. Lo diciamo da tempo e lo ripetiamo di nuovo qui: c'è un'emergenza sociale, e bisogna intervenire adesso non domani. Benissimo aver portato a casa i primi 200 euro a luglio, ma noi uno abbiamo bisogno di interventi una tantum, di 200 euro tutti i mesi, per poter vivere con dignità. L'unico modo per risolvere il problema dei salari è aumentarli, non c'è altra soluzione". Per il segretario Cgil, quindi, la questione fiscale è "centrale". Ma una legge delega "ancora non c'è". Se valgono le anticipazioni dei giornali, però, quella che il governo sta elaborando "non va bene. La devono ridiscutere perché non combatte l'evasione fiscale, non riduce la tassazione a chi prende meno, non porta alla progressività".

Un altro passaggio del suo discorso Landini lo ha speso sulla precarietà dilagante nel lavoro: "Quando ci sono persone che pur facendo lo stesso mestiere nello stesso luogo non hanno gli stessi diritti e non hanno le stesse tutele, c'è un problema che riguarda tutti. Anche noi e i nostri comportamenti. Dobbiamo batterci perché vengano assicurati i diritti a tutti i lavoratori. Quindi, visto che questo è l'anno del nostro congresso, scriveremo alle forze politiche le nostre proposte e chiederemo di incontrarli e dire loro concretamente cosa devono fare. Perché per cambiare la precarietà bisogna cambiare le leggi folli che sono state fatte in questi anni. Con risposte negative avrà inizio la nostra mobilitazione". La Cgil è pronta a battersi anche contro la perdita dei diritti nei subappalti, che porta "sfruttamento, schiavismo e morti sul lavoro".

Non meno importanti i passaggi del discorso di Landini su sanità, scuola e pensioni: “Se si fanno investimenti per nuovi ospedali, sul territorio per le case di comunità, per i servizi socio assistenziali a noi va benissimo – ha detto -. Ma c’è bisogno di farne molti di più anche perché noi abbiamo un paese dove attraverso una riforma sbagliata della costituzione abbiamo una sanità diversa a seconda della regione. Quindi c’è da cambiare molto senza spendere fondi pubblici per darli in gestione ai privati. Questo per noi non è accettabile”. E lo stesso vale per la scuola e la formazione permanente, soprattutto oggi, con la pandemia che ci ha insegnato quanto la tecnologia possa migliorare la nostra vita, ma anche le disuguaglianze tra le persone. Le battaglie che la Cgil porta avanti, quindi, sono di tutti: “Abbiamo messo assieme i delegati di tutte le categorie con i pensionati e gli studenti. Per discutere di lavoro e pensioni, infatti dobbiamo stare insieme, perché dobbiamo elaborare un nuovo modello sociale che sia in grado di rispondere a bisogni e alle esigenze di tutti. È questo il frutto della confederalità che ci contraddistingue come sindacato”. Infine un pensiero sulla guerra in Ucraina: “Sono passati ormai più di 100 giorni dall’inizio dell’invasione russa. Oggi la guerra è diventata la quarta o quinta notizia in ordine di importanza sulle testate. Ma i bombardamenti continuano e le persone continuano a morire. Allora penso che mai come adesso dobbiamo dire, con ancora più forza, che quella guerra va fermata. E che la pace la si pratica non aumentando il riarmo, ma con più diritti e più democrazia. Anche su questo non ci fermeremo nell’affermare che dobbiamo abolire la guerra come strumento di soluzione dei rapporti tra le persone e gli Stati”.

Rivedi la diretta: